



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Przedsiębiorca jako pracodawca

Author: Urszula Torbus

Citation style: Torbus Urszula. (2017). Przedsiębiorca jako pracodawca. W:
R. Blicharz (red.), "Przedsiębiorca : zagadnienia wybrane" (S. 189-228).
Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja
ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach
niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci
(nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

VIII. Przedsiębiorca jako pracodawca

A b s t r a c t

The Entrepreneur as an Employer

This chapter presents the duties of the entrepreneur regarding employees and other persons performing work, focusing on recent labour law changes enforced in 2016 and 2017.

The paper outlines the legal basis for employment on both labour law and civil law contracts, delimiting the freedom of the entrepreneur and showing the principles governing the social security coverage. It focuses mainly on the labour law employment relationship, presenting duties connected with the establishment of an employment contract, types of employment contracts, introducing internal regulations and preparing individual employee documentation. It also describes the employer's obligations connected with employment relationship, especially the obligation to pay remuneration. The study analyzes briefly the termination of employment contracts, taking into account the termination by mutual consent and the termination with or without notice.

Wprowadzenie

W obecnej rzeczywistości gospodarczej niemal wszystkie przedsiębiorstwa polegają w swej działalności na pracy innych osób. Prawdą jest, że egzystencja współczesnych przedsiębiorstw wręcz uzależniona jest od pracy najemnej¹. Z tego względu dla każdego przedsiębiorcy niewykonującego działalności gospodarczej osobiście kluczowe znaczenie ma określenie reguł zatrudniania pracowników lub innych osób wykonujących pracę na jego rzecz. Nie zawsze jest to oczywiste, gdyż w ostatnim czasie przepisy prawa pracy często się zmieniają, co wymaga stałej aktualizacji posiadanej wiedzy. W niniejszym rozdziale przedstawiono

¹ B. GIESEN, [w:] *System Prawa Prywatnego. Prawo konkurencji*, t. 15, red. M. KEPIŃSKI, Warszawa 2014, s. 311.

podstawowe informacje związane z zatrudnianiem pracowników i innych osób, z uwzględnieniem ostatnich zmian. Wynikają one przede wszystkim z następujących ustaw:

- 1) Ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców², która obowiązuje od 1 stycznia 2017 r.;
- 2) Ustawy z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw³, która obowiązuje od 1 stycznia 2017 r.;
- 3) Ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy⁴, która weszła w życie 1 września 2016 r.;
- 4) Ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw⁵, która obowiązuje od 22 lutego 2016 r.;
- 5) Ustawy z dnia 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw⁶, która weszła w życie 1 stycznia 2016 r.

Charakterystykę reguł zatrudnienia pracowników rozpocząć należy od kilku uwag. Po pierwsze, przedsiębiorca staje się pracodawcą z momentem zatrudnienia pracownika. Wynika to z art. 3 Kodeksu pracy⁷, który wskazuje, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniając one pracowników. Oznacza to, że status pracodawcy przysługuje każdemu podmiotowi zatrudniającemu pracowników, niezależnie od formy prowadzonej działalności. Pracodawcami są zarówno spółki kapitałowe lub osobowe⁸, jak i osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą⁹. Pomimo tego, że ustawodawca użył w art. 3 kp liczby mnogiej, to przyjmuje się, że status pracodawcy zyskuje się z chwilą zatrudnienia jednego pracownika. Od tego momentu przedsiębiorcę zaczynają wiązać obowiązki wynikające z przepisów prawa pracy.

Warto przy tym zaznaczyć, że od 1 stycznia 2013 r. nie obowiązuje art. 209 kp, który nakazywał pracodawcom rozpoczynającym działalność zawiadomienie na piśmie właściwego okręgowego inspektora pracy i właściwego państwowego

² Dz.U. 2016 poz. 2255.

³ Dz.U. 2016 poz. 1265.

⁴ Dz.U. 2016 poz. 910.

⁵ Dz.U. 2015 poz. 1220.

⁶ Dz.U. 2014 poz. 1831.

⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 2016 poz. 1666 z późn. zm.

⁸ Por. przykł. uchwała SN (7s) z dnia 14 stycznia 1993 r., sygn. akt II UZP 21/92, OSNCP 1993, nr 5, poz. 69 oraz wyrok SN z dnia 4 listopada 2004 r., sygn. akt I PK 25/2004, OSNP 2005, nr 14, poz. 206. Pracodawcą może być także spółka kapitałowa w organizacji. Por. K. BARAN, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. BARAN, Warszawa 2016, s. 37.

⁹ Wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2003 r., sygn. akt I PK 284/02, OSNP 2004, nr 17, poz. 297.

inspektora sanitarnego¹⁰. Nowelizując wówczas Kodeks pracy, równolegle zmieniono ustawę z 1995 r. o statystyce publicznej¹¹ i zobligowano urzędy statystyczne do nieodpłatnego udostępniania z urzędu Państwowej Inspekcji Pracy oraz Państwowej Inspekcji Sanitarnej zgromadzonych w rejestrze informacji o podmiotach deklarujących zatrudnienie pracowników wraz z nadanym im numerem identyfikacyjnym i zakodowanym opisem informacji objętych rejestrem w zakresie niezbędnym do realizacji ich zadań statutowych (art. 44 ust. 2 pkt 3 tejże ustawy). Przedsiębiorca nie ma też obowiązku zgłoszenia faktu rozpoczęcia działalności do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z art. 43 ust. 5a Ustawy z dnia 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych¹² (tzw. ustawy systemowej) zgłoszenie płatnika składek będącego przedsiębiorcą następuje na podstawie odrębnych przepisów. Są to przepisy ustawy z 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej¹³, z której wynika, że integralną częścią wniosku o wpis do CEIDG jest m.in. żądanie zgłoszenia płatnika składek w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 25 pkt 5 pkt 3). Natomiast znowelizowany art. 43 ust. 5d ustawy systemowej¹⁴ wskazuje, że utworzenie konta płatnika składek następuje po automatycznym zamieszczeniu za pośrednictwem systemu teleinformatycznego w Centralnym Rejestrze Płatników Składek danych przekazanych z Centralnego Rejestru Podmiotów – Krajowej Ewidencji Podatników.

Przystępując do analizy obowiązków przedsiębiorcy jako pracodawcy, trzeba także zaznaczyć, że nie każda osoba zatrudniona jest pracownikiem w rozumieniu przepisów prawa pracy. Art. 2 kp wskazuje, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę. Tym samym nie są pracownikami osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, jak np. umowa zlecenia czy umowa o dzieło (choć przepisy prawa pracy mają do nich coraz szersze zastosowanie). Prawa i obowiązki tych osób, a także podmiotów je zatrudniających wynikają z przepisów Kodeksu cywilnego¹⁵. Trzeba mieć jednak świadomość, że wiąże się to z istotnymi konsekwencjami w praktyce, ponieważ regulacje Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego różnią się znacznie co do ochrony osób wykonujących pracę. Tylko nawiązanie stosunku pracy sprawia, że osoba zatrudniona zyskuje status pracownika i objęta zostaje regulacjami prawa pracy, m.in. uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego, ograniczonych godzin pracy, ochrony w razie choro-

¹⁰ Ustawa z dnia 9 listopada 2012 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2013 poz. 2.

¹¹ Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej, Dz.U. 2012 poz. 591.

¹² Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. 2016 poz. 2138 z późn. zm.

¹³ Dz.U. 2016 poz. 1829 z późn. zm.

¹⁴ Zmiany wprowadzone Ustawą z dnia 26 czerwca 2014 r. o zmianie ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym oraz zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2014 poz. 1161, która weszła w życie od 1 grudnia 2014 r.

¹⁵ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. 2016 poz. 380 z późn. zm.

by czy ciąży, a także ochrony przed bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Jednocześnie nie istnieją przepisy, które przypisywałyby świadczenie określonej pracy do stosunku pracy lub do umowy cywilnoprawnej. Oznacza to, że często ta sama praca może być wykonywana zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy zlecenia, a wiele w tym zakresie zależy od woli stron oraz warunków wykonywania pracy. Z tego względu dla każdego przedsiębiorcy jedną z pierwszych decyzji jest wybór właściwej podstawy zatrudnienia podwładnych. Przepisy prawa pracy nie dają jednak pracodawcom pełnej swobody.

1. Wybór podstawy zatrudnienia

Powierzenie wykonywania pracy innym osobom wiąże się z wyborem podstawy zatrudnienia, czyli odpowiedzią na pytanie, w jaki sposób te osoby zatrudnić. Przepisy prawa pracy przewidują pięć różnych podstaw zatrudnienia – umowę o pracę, powołanie, mianowanie, wybór oraz spółdzielczą umowę o pracę (art. 2 kp). Dla przedsiębiorców, czyli pracodawców w sektorze prywatnym, decydujące znaczenie ma umowa o pracę. Mianowanie i powołanie dotyczą zatrudnienia w sektorze publicznym, wybór jest powiązany z pracą kadencyjną, natomiast spółdzielcza umowa o pracę odnosi się do spółdzielni pracy oraz spółdzielni socjalnych¹⁶.

Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony (art. 25 kp). Reguły dotyczące zawierania umów o pracę zostały zmienione w wyniku nowelizacji Kodeksu pracy z 25 czerwca 2015 r.¹⁷, która weszła w życie w ciągu 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, czyli od 22 lutego 2016 r.

Najczęściej jako pierwsza zawierana jest **umowa o pracę na okres próbny**. Umowa ta ma charakter fakultatywny, co oznacza, że może zostać zawarta, lecz nie jest to obowiązkowe. Umowa na okres próbny może poprzedzać każdy rodzaj umowy o pracę. W doktrynie prawa pracy czasem wskazuje się, że jej zawarcie służy obydwu stronom stosunku pracy, lecz z praktycznego punktu widzenia jej zawarcie leży głównie w interesie pracodawcy (co potwierdza także nowelizacja Kodeksu pracy z 25 czerwca 2015 r.). Zawarcie umowy na okres próbny pozwala pracodawcy poznać pracownika, sprawdzić jego kwalifikacje, podejście do wykonywania obowiązków pracowniczych oraz możliwość zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Zgodnie z art. 25 kp umowa na okres

¹⁶ Art. 182 Ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze, Dz.U. 2016 poz. 21 z późn. zm.; art. 5a Ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych, Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651 z późn. zm.

¹⁷ Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2015 poz. 1220.

próbny może zostać zawarta maksymalnie na okres 3 miesięcy, co oznacza, że może także być krótsza. Od 22 lutego 2016 r. przepis wyraźnie dopuszcza możliwość ponowienia umowy o pracę na okres próbny, co wcześniej dopuszczała też judykatura¹⁸. Art. 25 § 2 kp został uzupełniony o zastrzeżenie, zgodnie z którym umowa na okres próbny jest zawierana dla sprawdzenia możliwości zatrudnienia pracownika w celu wykonywania pracy określonego rodzaju. Tym samym, jeśli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania pracy innego rodzaju, możliwe jest kilkukrotne ponawianie umów na okres próbny. Nie wystarczy jednak sama zmiana stanowiska, ponowienie umowy jest dopuszczalne wyłącznie dla pracy rodzajowo odmiennej (wymagającej odmiennych kwalifikacji). Dopuszczalne jest także ponowienie umowy na okres próbny dla wykonania tego samego rodzaju pracy, jeżeli upłynie okres co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę¹⁹.

Drugim rodzajem umowy o pracę jest **umowa na czas określony** (art. 25¹ kp). Umowa ta jest również umową terminową, która kończy się z upływem terminu w niej wskazanego, bez konieczności składania dodatkowych oświadczeń woli przez pracodawcę. Dane statystyczne pokazują, że ta forma zatrudnienia jest w praktyce często stosowana przez pracodawców, a czasem nawet nadużywana. Z tego względu od 22 lutego 2016 r. zostały wprowadzone zmiany dotyczące zatrudniania na podstawie umowy o pracę na czas określony. Przede wszystkim wprowadzony został maksymalny 33-miesięczny okres zatrudnienia na tej podstawie, który dotyczy zarówno jednej umowy, jak i kilku umów łącznie, których nie może być więcej niż trzy. Z mocy prawa czwarta umowa o pracę na czas określony zawarta pomiędzy tym samym pracownikiem i tym samym pracodawcą jest traktowana jako umowa na czas nieokreślony, niezależnie od występowania przerw pomiędzy umowami oraz ich długości (do tej pory dotyczyło to trzeciej umowy, o ile przerwa pomiędzy umowami nie przekraczała 30 dni). Decydując się na zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony, pracodawca nie może przekroczyć 33 miesięcy, niezależnie od tego, czy będzie to jedna umowa o pracę czy kilka umów²⁰. Długość tego okresu uwzględnia również 3-miesięczny okres próbny, co pozwala na uznanie, że zatrudnienie na podstawie umów terminowych u danego pracodawcy jako reguła nie powinno przekraczać 3 lat (36 miesięcy). 33-miesięczny okres zatrudnienia w ramach umów o pracę na czas określony liczony jest od 22 lutego 2016 r.²¹. Nie zostało jednak bezpo-

¹⁸ Por. wyrok SN z dnia 26 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 215/99, OSNAP 2000, nr 24, poz. 890 oraz wyrok SN z dnia 4 września 2013 r., sygn. akt II PK 358/12, OSNAPiUS 2014, nr 5, poz. 70.

¹⁹ Szerzej zob.: A. SOBCZYK, *Umowa na okres próbny od 2016 r.*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 1, s. 25.

²⁰ Szerzej zob.: L. FLOREK, *Umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 12, s. 2 i nast.

²¹ Por. art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. cyt. w pkt. 17.

średnio określone, jak należy obliczać okres miesiąca na potrzeby art. 25¹ kp. Uwzględniając dotychczasową praktykę i poglądy orzecznictwa, trzeba przyjąć, że okres ten upłynie 21 listopada 2018 r. Możliwa jest również interpretacja, że miesiąc oznacza 30 dni, co by natomiast znaczyło, że okres ten upłynie 7 listopada 2018 r. Ze względu na brak jednolitego stanowiska dla przedsiębiorców na razie bezpieczniejsze jest przyjęcie tego drugiego rozwiązania²².

Zawierając umowę na czas określony, należy wskazać w umowie, na jaki okres zostaje ona zawarta wprost (np. na rok) lub pośrednio (np. do końca trzeciego kwartału danego roku). Brak takiego wskazania w umowie spowoduje, że jeżeli nie będzie możliwe ustalenie zamierzonego czasu jej trwania stosownie do okoliczności, w których została zawarta (np. podczas rozmowy kwalifikacyjnej), to umowa zostanie uznana za umowę na czas nieokreślony (art. 65 kc w zw. z art. 300 kp)²³. Trzeba także pamiętać, że wyjątkowo umowa na czas określony może trwać dłużej niż strony to przewidywały. Zgodnie z art. 177 § 3 kp umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży²⁴, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Skutek ten następuje z mocy prawa, niezależnie od woli pracodawcy czy złożenia dodatkowych oświadczeń woli. Warto uzupełnić, że od dnia porodu kobiecie przysługuje zasiłek macierzyński na podstawie art. 30 ust. 4 tzw. ustawy zasiłkowej²⁵.

Wprowadzając od 22 lutego 2016 r. maksymalny 33-miesięczny okres zatrudnienia na podstawie jednej lub kilku umów o pracę na czas określony, ustawodawca wprowadził także wyjątki od tej reguły. Z art. 25¹ § 4 kp wynika, że wskazane w nim limity nie mają zastosowania do umów o pracę zawartych na czas określony:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
 - 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym;
 - 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji;
 - 4) w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie
- jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

²² Por. U. TORBUS, *Ograniczenia w zawieraniu umów o pracę na czas określony*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. MĘDRALA, Warszawa 2017, s. 39–40.

²³ T. LISZCZ, Głosa do wyroku SN z dnia 17 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 370/97, OSP 1999, nr 2, poz. 46.

²⁴ Chodzi o miesiące księżycowe, czyli okresy 28-dniowe. Por. wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 r., sygn. akt I PK 33/02, OSNP 2004, nr 12, poz. 204.

²⁵ Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. 2016 poz. 372 z późn. zm.

Z cytowanego przepisu wynika, że limit 33 miesięcy w pierwszej kolejności nie dotyczy **umowy o pracę na zastępstwo**. Jest to szczególny rodzaj umowy o pracę na czas określony, wprowadzony do Kodeksu pracy w 2002 r.²⁶. Umowa na zastępstwo jest zawierana na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, stąd czas jej trwania jest uzależniony od długości nieobecności pracownika zastępowanego. Przykładem takiej nieobecności może być długotrwała choroba, urlop bezpłatny, korzystanie z uprawnień rodzicielskich, takich jak urlop macierzyński, rodzicielski czy wychowawczy. Biorąc pod uwagę zatrudnienie na zastępstwo ze względu na korzystanie z uprawnień rodzicielskich przez dotychczasowego pracownika trzeba mieć na uwadze, że taka umowa może trwać nawet do 5 lat²⁷. Z tego względu pozytywnie należy ocenić zmiany dotyczące umów na zastępstwo od 22 lutego 2016 r. Do tego czasu okres wypowiedzenia umowy na zastępstwo, niezależnie od czasu jej trwania, wynosił 3 dni robocze (uchylony art. 33¹ kp), co stawiało osobę zastępującą w niekorzystnej sytuacji. Obecnie do umowy na zastępstwo mają zastosowanie okresy wypowiedzenia dla umowy na czas nieokreślony (por. pkt 4 niniejszego rozdziału). Wciąż jednak umowa na zastępstwo w razie ciąży kobiety nie ulega wydłużeniu do dnia porodu (art. 177 § 3¹ kp).

Warto także zaznaczyć, że zawierając umowę na zastępstwo, powinno się w niej określić imię i nazwisko pracownika zastępowanego oraz powód jego nieobecności. Nie trzeba jednak określać daty końcowej, zwłaszcza w kontekście wskazanego zrównania okresów wypowiedzenia. W przeciwnym przypadku, w razie wcześniejszego powrotu pracownika zastępowanego (np. skrócenia urlopu wychowawczego na podstawie art. 186³ kp lub wcześniejszego zakończenia rekonwalescencji pracownika), pracodawca będzie przejściowo zatrudniał dwie osoby i wypłacał dwa wynagrodzenia (do upływu okresu wypowiedzenia umowy na zastępstwo).

Limity przewidziane w Kodeksie pracy nie mają także zastosowania do **prac o charakterze dorywczym lub sezonowym**. Ustawodawca nie zdefiniował na czym polega dorywczy lub sezonowy charakter. Można przyjąć, że prace sezonowe to prace związane z cyklami przyrody, z właściwościami pór roku, z warunkami klimatycznymi i atmosferycznymi. Prace dorywcze to prace krótkotrwałe, trwające na ogół od kilku do kilkunastu dni, do wykonania doraźnych zadań²⁸. Przykładowo będzie to dotyczyło prac, które są wykonywane wyłącznie w se-

²⁶ Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy i zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2002 nr 135 poz. 1146.

²⁷ U. TORBUS, *Ochrona pracowników w elastycznych formach zatrudnienia jako warunek stabilizacji w stosunkach pracy*, [w:] *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, red. M. BOSAK, Warszawa 2014, s. 59.

²⁸ M. LATOS-MILKOWSKA, *Komentarz do art. 25¹ k.p.*, [w:] DERLACZ-WAWROWSKA M., LATOS-MILKOWSKA M., WUJCZYK M., *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, LEX/el. 2014.

zonie letnim, jak zbiory czy określone prace budowlane. Ustawodawca zakłada, że możliwe jest ponawianie prac sezonowych, co przy wieloletniej współpracy i przekroczeniu limitu 33 miesięcy nie spowoduje przekształcenia kolejnej umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Ze względu na wskazane ograniczenia zawierając umowę na czas określony do prac sezonowych lub dorywczych, należy to w umowie zaznaczyć (np. umowa na czas określony do prac sezonowych).

Trzecim wyjątkiem od limitów wskazanych w art. 25¹ § 4 kp jest **zatrudnienie na czas trwania kadencji**. Wprowadzenie do Kodeksu pracy tego wyjątku od 22 lutego 2016 r. jest następstwem uchylenia umów o pracę na czas wykonania określonej pracy²⁹. Umowy te były najrzadziej spośród umów terminowych wykorzystywane w praktyce, jednak uznawane były za optymalny sposób zatrudniania członków zarządu spółek kapitałowych³⁰. Ich uchylenie spowodowało wprowadzenie trzeciego wyjątku od limitu umów na czas określony. Oznacza to, że jeśli kadencja zarządu spółki trwa dłużej niż 33 miesiące, możliwe jest zawarcie umowy na czas określony np. na 4 czy 5 lat. Również w tej umowie należy wskazać, że jest to umowa na czas określony na czas trwania kadencji³¹.

Ostatni wyjątek dotyczy istnienia **obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy**. Jest to przesłanka bardzo szeroka, wprowadzona do Kodeksu pracy również od 22 lutego 2016 r. i również przez ustawodawcę niezdefiniowana. Pozwala to na uwzględnienie sytuacji wyjątkowych, nie traktowanych jako prace sezonowe lub dorywcze, praca na czas kadencji czy na zastępstwo. Tytułem przykładu można wskazać na nadzorowanie realizacji terminowego projektu, którego dofinansowanie przekracza 33 miesiące. Aby przeciwdziałać nadużywaniu tego wyjątku przepis nakłada na pracodawcę obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę ze względu na istnienie innych obiektywnych przyczyn, wraz z ich wskazaniem, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia (art. 25¹ § 5 kp). Niedokonanie tego zawiadomienia jest traktowane jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika, które podlega karze grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł (art. 281 pkt 1a kp).

²⁹ Umowy te jednak nie przekształciły się z dniem 22 lutego 2016 r. w inne umowy o pracę, lecz zgodnie z przepisami przejściowymi do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe (art. 13 ustawy z dnia 25 czerwca 2016 r. cyt. w pkt. 17). Oznacza to, że dotychczasowe umowy na czas wykonania określonej pracy trwają do czasu zakończenia prac, dla wykonania których zostały zawarte.

³⁰ Por. przykł. wyrok SN z dnia 25 stycznia 2007 r., sygn. akt I PK 213/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 63 oraz wyrok SN z dnia 20 marca 2009 r., sygn. akt I PK 182/08, OSNP 2010, nr 21–22, poz. 258.

³¹ Określenie czasu trwania kadencji nie wyklucza jednak zatrudnienia członka zarządu spółki kapitałowej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Por. przykł. wyrok SN z dnia 10 sierpnia 2000 r., sygn. akt I PKN 758/99, OSNAPiUS 2002, nr 5, poz. 107.

Podstawowym sposobem zatrudnienia pracownika, zarówno w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, jak i polskiej judykatury, powinna być **umowa o pracę na czas nieokreślony**. Warto wskazać, że wbrew obiegowym poglądom pracownikom zatrudnionym na podstawie umów terminowych oraz umowy na czas nieokreślony przysługują te same prawa i obowiązki. Dotyczy to przykładowo prawa do urlopu lub premii, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub za czas choroby oraz szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Art. 11³ kp *expressis verbis* zabrania różnicowania pracowników ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony. Nieuzasadnione nierówne traktowanie pracowników m.in. ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony daje możliwość dochodzenia odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} kp). Różnica pomiędzy terminowymi umowami o pracę a umową bezterminową widoczna jest przede wszystkim w odniesieniu do rozwiązywania tych umów. Pomimo tego, że ustawodawca zrównał okresy wypowiedzenia obydwu typów umów o pracę, pozostawił dotychczasowe różnice (por. pkt 4 niniejszego rozdziału).

Natomiast **zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych** nazywane jest często zatrudnieniem niepracowniczym i następuje na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Do najczęściej stosowanych w praktyce umów o świadczenie usług zaliczyć należy umowę zlecenia (art. 734 i nast. kc) oraz umowę o dzieło (art. 627 i nast. kc). Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie, co należy interpretować elastycznie, gdyż może to odnosić się zarówno do jednej czynności prawnej, jak i do czynności oznaczonych rodzajowo i powtarzalnych³². Wbrew potocznemu przekonaniu w świetle art. 734 kc przedmiot umowy zlecenia został ujęty wąsko, ponieważ odnosi się do odpłatnego lub nieodpłatnego dokonania określonej czynności prawnej na rzecz zleceniodawcy³³. Jednak występująca na gruncie stosunków cywilnoprawnych tzw. swoboda umów pozwala stronom zawrzeć w miarę dowolną umowę o świadczenie usług, byleby jej treść lub cel nie sprzeciwiały się istocie umowy, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (por. art. 353¹ kc). Na podstawie art. 750 kc do tych umów w kwestiach nieuregulowanych innymi przepisami odpowiednie zastosowanie mają przepisy o zleceniu. Przedmiotem takiej umowy może być zobowiązanie do dokonania jednej lub wielu czynności faktycznych, w tym także dokonywania ich w sposób stały lub okresowy³⁴. Dlatego w praktyce gospodarczej umowy te należą do najczęściej

³² L. OGIEGŁO, *Usługi jako przedmiot stosunków obligacyjnych*, Katowice 1989, s. 121 i nast.

³³ L. OGIEGŁO, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. II, red. K. PIETRZYKOWSKI, Warszawa 2015, s. 658.

³⁴ R. MOREK, M. RACZKOWSKI, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. III B, red. K. OSAJDA, Warszawa 2017, s. 758.

zawieranych. Przykładem takiej umowy jest chociażby kontrakt menadżerski³⁵. To wyjaśnienie jest niezbędne dla zrozumienia, dlaczego przepisy rozróżniają przyjęcie zlecenia od świadczenia usług³⁶.

Zgodnie z art. 627 kc przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Umowa o dzieło jest tzw. umową rezultatu, w przeciwieństwie do umowy o pracę i umowy zlecenia, które uznawane są za umowy starannego działania. Zawarcie tej umowy jest możliwe, jeśli powstaje widoczny rezultat, zarówno o charakterze materialnym, np. remont mieszkania, naprawa samochodu, jak i niematerialnym, np. zaprojektowanie strony internetowej. Wynagrodzenie przysługuje przyjmującemu zamówienie po wykonaniu dzieła³⁷.

Jak już wspomniano, tylko nawiązanie stosunku pracy powoduje, że dana osoba uzyskuje status pracownika i zostaje objęta ochronną regulacją przepisów prawa pracy. Do umów cywilnoprawnych nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy, a zatrudnionym w ten sposób przysługują jedynie uprawnienia wynikające z Kodeksu cywilnego lub samej umowy (wyjaśnia to dlaczego w obrocie gospodarczym kontrakty menadżerskie są tak rozbudowane). Dla ochrony osób wykonujących pracę najemną przepisy prawa pracy ograniczają w pewnym stopniu korzystanie z umów cywilnoprawnych. Art. 22 § 1¹ kp wskazuje, że zatrudnienie w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy prowadzi do zatrudnienia pracowniczego, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Innymi słowy, strony mogą podpisać umowę zlecenia, lecz sposób wykonywania pracy może przemawiać za tym, że w rzeczywistości doszło do zawarcia umowy o pracę. W takiej sytuacji pracownik jest uprawniony do wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia, że łączy go z pracodawcą umowa o pracę (art. 22 kp oraz art. 189 kpc). Uprawnienie do wytoczenia takiego powództwa przysługuje także inspektorowi pracy (art. 63¹ kpc). Dodany w 2002 r. art. 22 § 1² kp zabrania dodatkowo zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Trzeba także mieć na uwadze, że zgodnie z art. 281 kp zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 kp powinna zostać zawarta umowa o pracę, jest traktowane jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

Nie oznacza to jednak, że przepisy prawa pracy zabraniają zawierania umów zlecenia. Nie wprowadzają także domniemania zawarcia umowy o pracę. Wymienione przepisy Kodeksu pracy należy postrzegać jako mechanizm ochrony pra-

³⁵ Przykładowo zob. W. GUJSKI, *Kontrakty menadżerskie. Umowy cywilnoprawne o świadczenie pracy*, Warszawa 2008, s. 15 i nast.

³⁶ Por. art. 1, art. 8a–8e Ustawy z 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. 2017 poz. 847; art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych; art. 66 Ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, Dz.U. 2016 poz. 1793 z późn. zm.

³⁷ A. BRZOZOWSKI, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. II..., s. 410.

cownika jako strony słabszej ekonomicznie. Przy podejmowaniu decyzji o podstawie zatrudnienia decydujące znaczenie powinien mieć sposób wykonywania pracy. Zgodnie z art. 22 § 1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Na tej podstawie powszechnie przyjmuje się, że dla uznania zawartej umowy za umowę o pracę kluczowe jest podporządkowanie pracownika, wymóg osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie ryzykiem podmiotu zatrudniającego³⁸. Jeżeli wykonawca stawia się codziennie w siedzibie przedsiębiorcy w stałych godzinach, podpisuje listę obecności, a jego praca jest na bieżąco nadzorowana i korygowana przez polecenia przełożonych, to przemawia to za zawarciem umowy o pracę. Jeżeli dodatkowo w umowie zlecenia pojawia się obowiązek osobistego wykonywania pracy, prawo do urlopu wypoczynkowego czy dodatkowego wynagrodzenia za wykonanie dodatkowych obowiązków, prawdopodobieństwo uznania umowy zlecenia za umowę o pracę jest jeszcze większe. Zdaniem judykatury jeśli zawarta przez strony umowa zawiera jednocześnie cechy typowe dla umowy o pracę i dla umowy zlecenia, to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania³⁹.

Należy też podkreślić, że przez długi czas zarówno judykatura, jak i inspektorzy pracy dość liberalnie podchodzili do zawierania umów zlecenia w miejsce umowy o pracę⁴⁰. Argumentowano, że w imię zasady wolności umów strony mają prawo wyboru różnorodnych form świadczenia pracy, w tym także w ramach umów cywilnoprawnych⁴¹. Od kilku lat widoczny jest jednak wzrost kontroli w tym zakresie. Jest to również priorytet w ostatnim czasie⁴², co może powodo-

³⁸ Por. przykł. wyrok SN z dnia 6 grudnia 2016 r., sygn. akt II UK 439/15, LEX nr 2188634; wyrok SN z dnia 16 grudnia 2016 r., sygn. akt II UK 517/15, LEX nr 2191456 oraz wyrok SA w Gdańsku z dnia 24 listopada 2016 r., sygn. akt III AUa 593/16, LEX nr 2237402.

³⁹ Wyrok SN z dnia 5 maja 2010 r., sygn. akt I PK 8/10, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 2, s. 102.

⁴⁰ Dane wskazują, że ponad 900 tys. osób wykonuje pracę na podstawie umów zlecenia, a ponad 1 mln to tzw. samozatrudnieni, czyli osoby które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą i wykonują prace osobiście, nie zatrudniając pracowników. M. RZEMEK, *Ewidencja czasu pracy dla zleceńbiorców i samozatrudnionych, aby PIP sprawdziła ich minimalne wynagrodzenie*, „Rzeczpospolita” 28.12.2016 r.

⁴¹ Przykładowo wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., sygn. akt II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, nr 19, poz. 627; wyrok SN z dnia 6 października 1998 r., sygn. akt I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999, nr 22, poz. 718. Zob. także: A. PATULSKI, *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja? Część 2*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 3, s. 127 i nast.

⁴² Plan kontroli PIP na 2017 rok jako priorytet przyjmuje kontrolę zawierania umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę, czasu pracy i wypłat wynagrodzenia za pracę. Źródło: https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/77501_rada-zapoznala-sie-z-programem-pip.html (dostęp: 30.12.2016).

wać zmianę podejścia do dopuszczalności zawierania umów cywilnoprawnych. Decydując się na zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej, należy także mieć na uwadze, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma prawo samodzielnie oceniać charakter prawny zawartych umów. Podstawę prawną stanowi art. 86 ustawy z 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Uprawnia on ZUS do kontrolowania wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych przez płatników składek, w szczególności zgłaszania do ubezpieczeń społecznych. Do tej pory decyzje odnosiły się głównie do nadużywania umów o dzieło i zmiany ich kwalifikacji na umowę zlecenia⁴³, lecz również w tej kwestii możliwa jest zmiana interpretacji.

Trzeba także pamiętać, że umowa zlecenia może również zostać zawarta z własnym pracownikiem. Nie może to jednak dotyczyć tej samej pracy, którą pracownik wykonuje w ramach umowy o pracę, ponieważ będzie to stanowić obejście przepisów prawa pracy, przede wszystkim o czasie pracy⁴⁴.

Porównując umowę o pracę z umowami cywilnoprawnymi, zwłaszcza umową zlecenia, trzeba wskazać, że zatrudnienie cywilnoprawne charakteryzuje większa elastyczność. Umowa zlecenia nie wiąże się z podporządkowaniem zleceniobiorcy i obowiązkiem wykonywania pracy pod kierownictwem zleceniodawcy. Zleceniobiorca ma większą swobodę w wyborze sposobu, czasu, miejsca i sposobu wykonania usługi. Jednak od 1 stycznia 2017 r. wynagrodzenie niektórych zleceniobiorców nie może być ustalane dowolnie. Wynika to z nowelizacji ustawy z 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która wprowadziła „minimalną stawkę godzinową”, rozumianą jako minimalna wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Minimalna stawka godzinowa dotyczy zleceniobiorców:

- 1) osób fizycznych wykonujących działalność gospodarczą i niezatrudniających pracowników lub niezawierających umów ze zleceniobiorcami, czyli wykonujących działalność osobiście oraz
- 2) osób fizycznych niewykonywujących działalności gospodarczej, które przyjmują zlecenie lub świadczą usługi na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności.

Wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług dla wymienionych zleceniobiorców nie może być niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej. W 2017 r. wynosi ona 13 zł (brutto). Będzie się ona zmieniać jak wynagrodzenie minimalne, czyli od 1 stycznia każ-

⁴³ Por. przykładowo wyrok SA w Lublinie z dnia 17 lutego 2016 r., sygn. akt III AUa 969/15, LEX nr 2012814; zob. także M. RZEMEK, *ZUS coraz częściej nakłada składki na umowy o dzieło i zlecenia*, „Rzeczpospolita” 25.04.2016 r.

⁴⁴ Wyrok SN z dnia 30 czerwca 2000 r., sygn. akt II UKN 523/99, OSNP 2002, nr 1, poz. 22.

dego roku kalendarzowego. W 2018 r. minimalna stawka godzinowa będzie wynosiła 13,70 zł⁴⁵.

W celu zapewnienia stawki minimalnej strony w umowie mają obowiązek określić sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a jeśli tego nie zrobią – przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi ma obowiązek przedłożyć w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia. Wynagrodzenie tych zleceniobiorców musi być wypłacane jak wynagrodzenie pracowników, czyli co najmniej raz w miesiącu (art. 8a ustawy o minimalnym wynagrodzeniu). Przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, ma także obowiązek przechowywać dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

Ustawa z 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu wprowadza także wyjątki od obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej. Oznacza to, że we wskazanych sytuacjach nie ma obowiązku zapewnienia wynagrodzenia w wysokości 13 zł/h. Wyjątki dotyczą:

- 1) umów zlecenia lub umów o świadczenie usług (art. 734 i art. 750 kc), jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne;
- 2) umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 Ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej;
- 3) umów związanych z funkcjonowaniem rodziny zastępczej zawodowej, rodziny pomocowej lub rodzinnych domów dziecka wskazanych w ustawie z 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu;
- 4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
- 5) umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekłe chora lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu.

⁴⁵ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r., Dz.U. 2017 poz. 1747.

2. Obowiązki pracodawcy związane z zatrudnieniem pracownika

Jednym z pierwszych obowiązków związanych z zatrudnieniem pracownika jest **sporządzenie pisemnej umowy o pracę**. Zgodnie z art. 29 § 2 kp jeśli nie została ona zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy ma obowiązek potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, jej rodzaju i warunków. Należy podkreślić, że od 1 września 2016 r. potwierdzenie pisemne warunków zatrudnienia (w praktyce wręczenie pisemnej umowy o pracę) musi nastąpić przed dopuszczeniem pracownika do pracy⁴⁶. Wcześniej przepis nakazywał potwierdzenie warunków zatrudnienia najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, co czasem wiązało się z nadużyciami w praktyce. Warto dodać, że obowiązek zawarcia umowy o formie pisemnej powoduje automatycznie, że również zmiana warunków umowy o pracę wymaga tej formy (art. 29 § 4 kp). Zgodnie z art. 29 § 1 kp umowa o pracę powinna określać strony umowy, jej rodzaj, datę zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

W przypadku, gdy umowa zawierana jest z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc, dodatkowo powinna także określać czas wykonywania pracy za granicą oraz walutę, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą (art. 29¹ kp). Wzór umowy o pracę stanowi załącznik do rozporządzenia z 1996 r.⁴⁷.

Rodzaj pracy określany jest poprzez wskazanie stanowiska, na którym zatrudniony jest pracownik. Jest to wystarczające, ponieważ z istoty stosunku pracy wynika, że pracodawca może na bieżąco doprecyzowywać czynności pracownika poprzez wydawanie poleceń (tzw. uprawnienia kierownicze). W praktyce często wraz z umową o pracę pracownikowi wręczany jest tzw. zakres obowiązków. Jest to dopuszczalne, chociaż nieobowiązkowe.

⁴⁶ Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U. 2016 poz. 910.

⁴⁷ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, Dz.U. 2017 poz. 894.

Miejsce pracy to najczęściej siedziba pracodawcy lub położenie (adres) zakładu pracy. Możliwe jest także jego określenie poprzez wskazanie obszaru, na którym wykonywana jest praca. Może to przykładowo dotyczyć przedstawicieli handlowych, nazywanych pracownikami mobilnymi. Trzeba mieć przy tym na uwadze, że przepisy o czasie pracy pośrednio ograniczają dowolność ustalania obszaru, na którym praca jest wykonywana. Co do zasady pracownik powinien być w stanie wykonać swoją pracę w ramach umówionej dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, aby nie dochodziło do obejścia przepisów o podróżach służbowych i przerzucania części kosztów pracy na pracownika⁴⁸. Dopuszczalne jest zatem wskazanie w umowie jako miejsca pracy obszaru kilku województw, lecz ustalenie „miejsce pracy – cała Polska” może być nieprawidłowe. Musi ono bowiem odzwierciedlać rzeczywisty stan rzeczy, czyli faktyczną przestrzeń, w której pracownik stale przemieszcza się, wykonując pracę.

Zgodnie z art. 29 kp w umowie o pracę powinno także zostać określone **wynagrodzenie pracownika**. W praktyce najczęściej przyjmuje to postać konkretnej kwoty przysługującej pracownikowi. Należy pamiętać, że w umowie o pracę kwota wynagrodzenia powinna zostać wskazana w kwocie brutto⁴⁹. Pojęcie wynagrodzenia brutto i netto mają charakter wyłącznie potoczny. Kwota wynagrodzenia odzwierciedla w całości wynagrodzenie należne pracownikowi, tyle że pracodawca działając jako płatnik, na podstawie odrębnych przepisów ma obowiązek przed wypłaceniem wynagrodzenia pracownikowi dokonać odliczeń z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, składki na ubezpieczenie zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Wynagrodzenie pracownika nie może być także niższe od wynagrodzenia minimalnego ustalanego na zasadach określonych w ustawie z 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Ustawa wskazuje, że wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia (art. 6). Warto wskazać, że od 1 stycznia 2017 r. zastrzeżenie to dotyczy także pracowników w okresie pierwszego roku pracy (wcześniej nie mogło być niższe niż 80% wynagrodzenia minimalnego).

Wysokość wynagrodzenia minimalnego nie jest stała, lecz zmienia się co roku od 1 stycznia. Wzrost wynagrodzenia nie następuje przy tym wedle stałego współczynnika, lecz z ustawy wynika, że wzrasta w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wskaźnik wzrostu cen. Corocznie wysokość wynagrodzenia minimalnego powinna być przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Spo-

⁴⁸ Por. wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2001 r., sygn. akt I PKN 350/00, OSNP 2003, nr 2, poz. 36 oraz uzasadnienie uchwały SN (7s) z dnia 19 listopada 2008 r., sygn. akt II PZP 11/08, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 166.

⁴⁹ K. PIETRUSZYŃSKA, *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 3, s. 41.

łecznego⁵⁰, a w przypadku braku kompromisu partnerów społecznych ustalana jest przez Radę Ministrów. Wysokość wynagrodzenia minimalnego powinna zostać ogłoszona do 15 września każdego roku. Od 1 stycznia 2017 r. wysokość wynagrodzenia minimalnego wynosi 2 tys. zł brutto⁵¹. W 2018 r. będzie to 2,1 tys. zł⁵².

Wynagrodzenie minimalne nie jest równoznaczne z wynagrodzeniem zasadniczym. Do wynagrodzenia minimalnego wlicza się wszystkie przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych⁵³. Zgodnie z art. 6 ust. 5 ustawy z 2002 r. o wynagrodzeniu minimalnym do wynagrodzenia minimalnego nie wlicza się jednak:

- 1) nagrody jubileuszowej;
- 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (zmiana od 1.01.2017 r.).

Trzeba także uzupełnić, że niezależnie od zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej pracodawca, zgodnie z art. 29 § 3 kp, ma również obowiązek poinformowania pracownika w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę;
- 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego;
- 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę;
- 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty.

Z praktycznego punktu widzenia najłatwiej zamieścić wskazane informacji w umowie o pracę, choć nic nie stoi na przeszkodzie, aby dołączyć je w postaci odrębnej informacji wręczanej pracownikowi. Wystarczy także pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.

Zatrudniając pracownika, który będzie mieć dostęp do ważnych dla przedsiębiorcy informacji, warto rozważyć zawarcie z pracownikiem **umowy o zakazie konkurencji**. Przepisy Kodeksu pracy pozwalają na zawieranie tych umów na czas trwania stosunku pracy oraz umów obejmujących okres po ustaniu stosunku pracy. Ponieważ w trakcie zatrudnienia pracownik ma obowiązek dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, któ-

⁵⁰ Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, Dz.U. 2015 poz. 1240.

⁵¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r., Dz.U. 2016 poz. 1456.

⁵² Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r., Dz.U. 2017 poz. 1747.

⁵³ http://form.stat.gov.pl/formularze/2016/objasnienia/zalacznik_do_objasnen.pdf (dostęp: 02.01.2017).

rych ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 kp), a także dochowania lojalności wywodzonej z istoty stosunku pracy, zdecydowanie większe znaczenie ma zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Pozwala ona przedsiębiorcy chronić się przed wykorzystaniem przez byłego pracownika informacji poufnych, wchodzących w zakres tajemnicy przedsiębiorstwa oraz innych ważnych dla przedsiębiorcy informacji uzyskanych przez pracownika w trakcie zatrudnienia. Z badań wynika, że najpoważniejsze w skutkach naruszenia w zakresie ochrony informacji poufnych są powodowane przez pracowników lub byłych pracowników⁵⁴. Jest to o tyle istotne, że judykatura jednogłośnie przyjmuje, że to na przedsiębiorcy ciąży powinność dbania o ochronę swoich poufnych informacji. Jeśli pracodawca nie zawiera z pracownikami umów o zakazie konkurencji, to niejako godzi się, aby po rozwiązaniu umowy o pracę pracownicy korzystali z wiedzy i doświadczenia nabytego w trakcie zatrudnienia⁵⁵.

W razie zatrudniania pracowników na stanowiskach związanych z jednoczesnym dostępem do mienia pracodawcy warto rozważyć podpisanie **umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej**. Ułatwia ona pracodawcy organizację pracy na stanowiskach związanych z dysponowaniem mieniem, np. w sklepie, magazynie, restauracji, aptece etc⁵⁶. Zgodnie z art. 125 kp umowa musi zostać zawarta pomiędzy pracownikami i pracodawcą na piśmie pod rygorem nieważności. Trzeba zaznaczyć, że umowa zawierana jest z pracownikami określonymi z imienia i nazwiska, co oznacza, że każdorazowa zmiana w składzie osobowym załogi wymaga podpisania nowej umowy⁵⁷. Natomiast nieuzasadniona odmowa podpisania umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej stanowi przesłankę wypowiedzenia umowy o pracę lub odmowy zatrudnienia⁵⁸.

Przed dopuszczeniem pracownika do pracy pracodawca ma obowiązek skierować go na **wstępne badania lekarskie** (art. 229 kp). Kodeks pracy wyraźnie przewiduje, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. Badania te przeprowadzane są na koszt pracodawcy, na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę (art. 229 § 4a i § 6 kp), ponieważ to pracodawca określa występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia pracownika lub warunków uciążliwych. Na tej podstawie, po przeprowadzeniu badań, lekarz

⁵⁴ Szerzej zob.: U. TORBUS, *Doświadczenie zawodowe pracownika a działalność konkurencyjna wobec pracodawcy*, [w:] *Prawo prywatne wobec wyzwań współczesności. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Leszkowi Ogiegle*, red. M. FRAS, P. ŚLĘZAK, Warszawa 2017, s. 473 i nast.

⁵⁵ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 22 kwietnia 2008 r., sygn. akt I ACa 1467/07, LEX nr 516511.

⁵⁶ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie, Dz.U. 1996 nr 143 poz. 663.

⁵⁷ Wyrok SN z dnia 12 listopada 2003 r., sygn. akt I PK 551/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 348.

⁵⁸ Szerzej zob. E. STASZEWSKA, *Odpowiedzialność pracownika*, Warszawa 2013, s. 107 i nast.

ocenia zagrożenia dla zdrowia i życia pracownika i podejmuje decyzję o istnieniu lub braku przeciwwskazań do wykonywania określonej pracy. Wzór skierowania na badania lekarskie stanowi załącznik do rozporządzenia z 1996 r.⁵⁹. Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają jednak osoby przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu dotychczasowego stosunku pracy z tym pracodawcą. Odnosi się to także do osób przyjmowanych do pracy u innego pracodawcy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy lub osób pozostających jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą, jeżeli przedstawia one aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy. Nie dotyczy to jednak osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych (art. 229 § 1¹ oraz § 1² kp⁶⁰). Przed dopuszczeniem pracownika do pracy pracodawca ma także obowiązek **przeszkolić pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy** (art. 237³ kp), a potem prowadzić okresowe szkolenia w tym zakresie. Szkolenia odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Co do zasady wskazane obowiązki dotyczą pracowników (osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy). Mogą jednak zostać także rozciągnięte na osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Art. 304 kp nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy także osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Obowiązek ten rozciągać się może zarówno na konieczność przeprowadzenia badań lekarskich, jak i odbycia szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Wszystko zależeć będzie od rodzaju pracy powierzanej zleceniobiorcom. Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy jeżeli rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, to pracodawca lub inny podmiot organizujący pracę może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniu lekarskie-

⁵⁹ Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. 2016 poz. 2067.

⁶⁰ Dodane Ustawą z dnia 7 listopada 2014 r. o ułatwieniu wykonywania działalności gospodarczej, Dz.U. 2014 poz. 1662 i obowiązujące od 1 kwietnia 2015 r.

mu lub szkoleniu w zakresie bhp⁶¹. Pokreślić należy, że w tym przypadku koszty badań lekarskich mogą obciążać zarówno zleceniodawcę, jak i zleceniobiorcę, w zależności od ustaleń pomiędzy stronami. Obowiązek poddania się wstępnym badaniom lekarskim oraz szkoleniom w zakresie bhp nie dotyczy samozatrudnionych (osób fizycznych wykonujących działalność gospodarczą osobiście).

Do obowiązków związanych z zatrudnieniem pracownika należy także zgłoszenie do ubezpieczeń osoby ubezpieczonej. Zgodnie z art. 36 ustawy systemowej zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę oraz umowy zlecenia należy do płatnika składek. Zgłoszeń dokonuje się w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia, czyli od momentu rozpoczęcia pracy (wykonywania usługi). W tym celu konieczne jest ustalenie, czy osoba zatrudniana podlega ubezpieczeniom. Pracownicy podlegają obowiązkowo wszystkim ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu każdej umowy o pracę, nawet jeśli zatrudnieni są u dwóch pracodawców (art. 9 ustawy systemowej).

Osoba przyjmująca do wykonania dzieło nie podlega składkom na ubezpieczenia społeczne (argument z art. 6 ustawy systemowej). Wyjątek dotyczy przypadku zawarcia umowy o dzieło z własnym pracownikiem (co jest dopuszczalne, o ile nie zmierza do obejścia prawa). W tym przypadku zastosowanie znajdzie art. 8 ust. 2a tejże ustawy, zgodnie z którym za pracownika w rozumieniu ustawy uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Taka regulacja ma na celu przede wszystkim przeciwdziałanie omijaniu przepisów o czasie pracy⁶². Pracodawca podpisując umowę o dzieło lub umowę zlecenia z własnym pracownikiem nie dokonuje odrębnego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, lecz ustalając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu stosunku pracy powinien zsumować wynagrodzenie ze stosunku pracy z wynagrodzeniem cywilnoprawnym⁶³. Osoby świadczące pracę na podstawie umów o świadczenie usług i spełniające warunki określone w art. 8 ust. 2a ustawy są traktowane jako pracownicy również w odniesieniu do ubezpieczenia zdrowotnego⁶⁴.

⁶¹ Pismo Departamentu Prawnego Głównego Inspektora Pracy z dnia 8 sierpnia 2007 r., znak: GNP/426/4560-364/07/PE.

⁶² Por. P. PRUSINOWSKI, *Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 6, s. 290.

⁶³ Por. przykładowo wyrok SA w Katowicach z dnia 19 sierpnia 2016 r., sygn. akt III AUa 1824/15, Legalis nr 1522811; wyrok SA w Gdańsku z dnia 25 lipca 2016 r., sygn. akt III AUa 1620/15, Legalis nr 1446592; wyrok SN z dnia 22 lutego 2010 r., sygn. akt I UK 259/09, Legalis nr 325810; postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2012 r., sygn. akt III UK 64/11, Legalis nr 478659. Por. także: S. KOCZUR, *Beneficjent pracy jako kryterium objęcia systemem ubezpieczeń społecznych*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 7, s. 353.

⁶⁴ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 15 marca 2016 r., sygn. akt III AUa 2009/15, Legalis nr 1446600.

W razie zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia, konieczne jest ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym. Pod uwagę należy wziąć następujące zasady⁶⁵:

- 1) osoba, dla której umowa zlecenia jest jedynym tytułem ubezpieczenia, obowiązkowo podlega ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu (art. 6, art. 12 ustawy systemowej). Ubezpieczenie chorobowe zleceniobiorców jest dobrowolne (art. 11 ustawy systemowej);
- 2) w razie zawarcia umowy zlecenia lub umowy o dzieło z własnym pracownikiem zastosowanie ma art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Oznacza to, że taka umowa podlega obowiązkowo składkom na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, jak w przypadku pracowników;
- 3) osoba, która jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę i otrzymuje co najmniej wynagrodzenie minimalne, podpisując u kolejnego zatrudniającego umowę zlecenia, podlega ubezpieczeniom społecznym dobrowolnie na swój wniosek (art. 9 ust. 1 ustawy systemowej);
- 4) osoba, która jest emerytem lub rencistą i podpisuje umowę zlecenia, podlega ubezpieczeniom społecznym na zasadach ogólnych;
- 5) osoba, która zatrudniona jest na podstawie kilku umów zleceń, jest obowiązkowo objęta ubezpieczeniami z tego tytułu, który powstał najwcześniej (art. 9 ust. 2 ustawy systemowej). Od 1 stycznia 2016 r. jeśli podstawa wymiaru składek jest niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia, osoba ta podlega obowiązkowo składkom z każdego tytułu, czyli od każdej umowy zlecenia, chyba że łączna podstawa wymiaru składek przekroczy kwotę minimalnego wynagrodzenia (art. 9 ust. 2c ustawy systemowej)⁶⁶;
- 6) zleceniobiorcy będący uczniami gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych lub studentami do ukończenia 26 lat nie podlegają ubezpieczeniom społecznym (ani ubezpieczeniu zdrowotnemu).

Podleganie ubezpieczeniu zdrowotnemu jest podporządkowane innym zasadom. Z art. 66 pkt 1a i 1e ustawy⁶⁷ wynika, że ubezpieczeniu zdrowotnemu podlegają pracownicy oraz osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług. W przypadku, gdy ubezpieczony uzyskuje przychody z więcej niż jednego tytułu do objęcia obowiązkiem ubezpieczenia zdrowotnego, składka na ubezpieczenie zdrowotne jest opłacana z każdego z tych tytułów

⁶⁵ Por. I. SIEROCKA, *Umowa zlecenia i umowa o dzieło w systemie ubezpieczeń społecznych*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 7, s. 343 i nast.

⁶⁶ Art. 9 ust. 2c dodany Ustawą z dnia 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2014 poz. 1831, która weszła w życie 1 stycznia 2016 r. Zgodnie z dodanym art. 34 ust. 6 jeżeli do opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zobowiązany jest więcej niż jeden podmiot (płatnik składek), składka opłacana jest przez każdego z nich, chyba że ubezpieczony przedłoży dokumenty, z których wynika brak konieczności opłacania składek.

⁶⁷ Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

odrębnie (art. 82 ustawy). Osoby zatrudnione na podstawie umowy o dzieło nie podlegają ubezpieczeniom zdrowotnym, z wyjątkiem sytuacji, gdy jest to umowa zawarta z własnym pracownikiem.

Ubezpieczeni, którzy podlegają ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu zgłaszani są na druku *ZUS ZUA*. Zleceniobiorcy, którzy podlegają wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu, zgłaszani są na formularzu *ZUS ZZA*. Wzory stanowią załącznik do rozporządzenia z 2009 r.⁶⁸.

Do podstawowych obowiązków pracodawcy związanych z zatrudnianiem pracowników zaliczyć należy przede wszystkim zatrudnianie zgodnie z umową o pracę oraz wypłatę wynagrodzenia, co wynika już z samej istoty stosunku pracy (art. 22 kp). Najbardziej typowe obowiązki pracodawcy wymienia art. 94 kp, zaliczając do nich m.in. organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy oraz zmniejszanie jej uciążliwości, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie oraz zapewnianie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (co potwierdza także art. 207 kp). Pracodawca ma także obowiązek terminowo i prawidłowo wypłacić wynagrodzenie. Podkreślić należy, że zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem uznawane jest za najważniejszy obowiązek pracodawcy, który ma charakter bezwzględny. Oznacza to, że obciąża on pracodawcę niezależnie od rezultatów pracy pracownika lub osiągnięcia celów, dla których stosunek pracy nawiązano⁶⁹. Niezależnie od powodu niewypłacenia wynagrodzenia pracodawca w tej sytuacji powinien się liczyć z możliwością natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika⁷⁰ i koniecznością wypłaty odszkodowania (art. 55 kp).

Do obowiązków pracodawcy art. 94 kp zalicza także przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu oraz obowiązek zaznajamiania pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami, a także ułatwianie pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych i stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy.

⁶⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 października 2009 r. w sprawie określania wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów, Dz.U. 2016 poz. 222 z późn. zm.

⁶⁹ B. WAGNER, *Wynagrodzenie za pracę (pojęcie, prawna ochrona i źródła regulacji)*, „Studia z Prawa Pracy” 1996, s. 146; Ł. PISARCZYK, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2007, s. 49; Idem: *Obowiązek prawidłowej i terminowej wypłaty wynagrodzenia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 10, s. 27.

⁷⁰ Szerzej zob.: U. TORBUS, *Termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika z uwagi na niepłacenie wynagrodzenia przez pracodawcę (głos do wyroku SN z dnia 24 października 2013 r. II PK 25/13)*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2014, nr 3, s. 68 i nast.

Naruszenie najważniejszych obowiązków przewidzianych przez przepisy prawa pracy może zostać potraktowane jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika, przewidziane przez przepisy art. 281–283 kp i zagrożone karą grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

3. Dokumentacja związana z zatrudnianiem pracowników

Analizując obowiązki pracodawcy związane z zatrudnieniem pracowników należy także pamiętać o tym, że obowiązkiem pracodawcy jest również prowadzenie właściwej dokumentacji. W związku ze zmianami obowiązującymi od 1 stycznia 2017 r. warto zwrócić na to szczególną uwagę.

Po pierwsze, w momencie zatrudnienia pracownika pracodawca zakłada i prowadzi oddzielne dla każdego pracownika **akta osobowe** (art. 94 pkt 9a kp). Zasady ich tworzenia i prowadzenia określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1996 r.⁷¹. Przewiduje ono, że akta osobowe zawierają dokumentację całego przebiegu zatrudnienia pracownika, od momentu ubiegania się o zatrudnienie do momentu rozwiązania stosunku pracy. W konsekwencji akta osobowe pracownika składają się z trzech części, nazywanych częścią A, częścią B i częścią C. W części A gromadzone są dokumenty związane z ubieganiem się o zatrudnienie, w części B – dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika, natomiast w części C – dokumenty związane z ustaniem zatrudnienia. Dokumenty znajdujące się w poszczególnych częściach akt osobowych powinny być ułożone w porządku chronologicznym oraz ponumerowane, a każda z tych części powinna zawierać pełny wykaz znajdujących się w nich dokumentów (§ 6 rozporządzenia). Warto podkreślić, że w części A akt osobowych nie przechowuje się oryginałów dokumentów pracownika (np. świadectw ukończenia szkoły, świadectw pracy od poprzednich pracodawców). § 1 pkt 3 rozporządzenia potwierdza, że pracodawca może żądać od pracownika przedłożenia oryginałów dokumentów związanych z ubieganiem się o zatrudnienie tylko do wglądu lub sporządzenia ich odpisów albo kopii. Trzeba także zaznaczyć, że pracodawca może w aktach osobowych przechowywać jedynie dokumenty wymienione w rozporządzeniu, a nie dowolne dokumenty, np. „pisma ostrzegawcze” czy inne wytknięcia naruszenia obowiązków⁷².

Niezależnie od akt osobowych, zgodnie z § 8 rozporządzenia, pracodawca ma również obowiązek założyć i prowadzić **odrębnie dla każdego pracownika**:

⁷¹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, Dz.U. 1996 nr 62 poz. 286 z późn. zm.

⁷² Wyrok SN z dnia 16 czerwca 2011 r., sygn. akt I PK 222/10, Legalis nr 443627.

- 1) kartę ewidencji czasu pracy (szczegółowo ewidencjonującą pracę w poszczególnych dniach, urlopy oraz inne nieobecności w pracy, np. okresy choroby, urlopy macierzyńskie etc.);
- 2) imienną kartę (listę) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą;
- 3) kartę ewidencyjną przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację.

Warto zauważyć, że ewidencjonowanie czasu pracy pracownika jest zasadniczym obowiązkiem pracodawcy (art. 149 kp). Prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę musi opierać się na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika, co sprawia, że właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy jest podstawą prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. W razie nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę w razie sporu sądowego sąd da wiarę dowodom zaprezentowanym przez pracownika, a także zeznaniom świadków⁷³. Oznacza to, że jeśli pracownik w dowolny sposób udowodni, że wykonywał dodatkową pracę (pracę w godzinach nadliczbowych), to pracodawca, który uważa przeciwnie, lecz nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, będzie musiał wykazać, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie. Przyjmuje się bowiem, że brak dokumentacji czy też zaniedbania w jej prowadzeniu obciążają pracodawcę⁷⁴.

Trzeba też podkreślić, że obowiązkiem pracodawcy jest przechowywanie akt osobowych w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem (art. 94 pkt 9b kp). Dokumentacja pracownicza (osobowa i płacowa) w momencie ustania stosunku pracy traktowana jest jako materiał archiwalny w rozumieniu art. 1 ustawy z 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach⁷⁵ i powinna być przechowywana przez 50 lat (wniosek z art. 16b oraz 51u ustawy). Podobny wniosek płynie z wprowadzonego od 2003 r. art. 125a ustawy o emeryturach i rentach z FUS⁷⁶, który nakazuje płatnikowi składek przechowywać listy płac, karty wynagrodzeń albo inne dowody, na podstawie których następuje ustalenie podstawy wymiaru emerytury lub renty przez okres 50 lat od dnia zakończenia przez ubezpieczonego pracy u danego płatnika. Warto zaznaczyć, że możliwe jest powierzenie przechowywania tej dokumentacji przedsiębiorcy prowadzącemu

⁷³ Wyrok SA w Szczecinie z dnia 24 września 2013 r., sygn. akt III APa 7/13, Legalis nr 1231564.

⁷⁴ Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2015 r., sygn. akt II PK 294/14, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 3, s. 146; wyrok SO w Łodzi z dnia 3 czerwca 2014 r., sygn. akt VII Pa 132/14, Legalis nr 1073421; wyrok SN z dnia 21 maja 2014 r., sygn. akt I PK 24/14, Legalis nr 1385146.

⁷⁵ Ustawa z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach, Dz.U. 2011 nr 123 poz. 698 z późn. zm.

⁷⁶ Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. 2016 poz. 887 z późn. zm.

taką działalność gospodarczą. Przy okazji warto dodać, że proponuje się skrócenie okresu przechowywania akt osobowych do 10 lat od 1 stycznia 2018 r.⁷⁷.

Ponadto zgodnie z art. 281 pkt 6 i 7 kp zaniechanie prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników lub ich pozostawianie w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem traktowane jest jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

Do innych dokumentów związanych z zatrudnieniem pracowników zaliczyć należy sporządzenie regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania. Od 1 stycznia 2017 r. również przepisy dotyczące regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania uległy zmianie. Do tej pory były one obowiązkowe dla pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników (art. 104 oraz art. 77² kp), natomiast od 1 stycznia 2017 r. są one obowiązkowe dla pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników⁷⁸.

Regulamin pracy jest podstawowym dokumentem ustalającym organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników (art. 104 kp). Minimalną treść regulaminu pracy określa art. 104 kp, wskazując, że powinien on ustalać w szczególności:

- 1) organizację pracy;
- 2) warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu;
- 3) wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej;
- 4) systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy;
- 5) porę nocną;
- 6) termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia;
- 7) wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom;
- 8) rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego;
- 9) wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe;
- 10) obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą;
- 11) przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy;
- 12) informację o karach stosowanych zgodnie z art. 108 kp z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników.

⁷⁷ <http://www.konsultacje.gov.pl/node/4228> (dostęp: 30.12.2016).

⁷⁸ Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców, Dz.U. 2016 poz. 2255.

Z powyższego zestawienia wynika, że regulamin pracy pełni istotną rolę porządkującą organizację pracy u danego pracodawcy. Z tego względu zgodnie z art. 104³ § 2 kp pracodawca ma obowiązek zapoznać pracownika z treścią regulaminu przed dopuszczeniem go do pracy.

Wskazując minimalną treść regulaminu pracy, Kodeks pracy posługuje się zwrotem „w szczególności”. Oznacza to, że zawiera on jedynie przykładowy katalog spraw, które mogą zostać uregulowane w tym dokumencie, w takim zakresie, w jakim odnoszą się do danego pracodawcy. Jeśli np. pracodawca nie zatrudnia pracowników młodocianych, nie ma obowiązku sporządzania wykazu prac dozwolonych młodocianym odbywającym przygotowanie zawodowe czy wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym. Jednocześnie w regulaminie pracy można uregulować inne, niewymienione w art. 104¹ kp kwestie, związane z organizacją i porządkiem w procesie pracy. Treść i szczegółowość regulaminu pracy zależeć będzie każdorazowo od pracodawcy.

Do dodatkowych elementów regulaminu pracy niewymienionych w Kodeksie pracy zaliczyć można np. określenie trybu udzielania urlopów (zwłaszcza urlopu na żądanie), metod przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, zasad ubioru wymaganego w pracy (tzw. *dress code*), korzystania z sprzętu pracodawcy do celów prywatnych, korzystania z Internetu w czasie pracy, korzystania ze służbowej poczty elektronicznej, służbowych telefonów oraz samochodów⁷⁹. Z punktu widzenia pracodawcy do najbardziej istotnych dodatkowych elementów zaliczyć należy określenie zasad kontrolowania pracowników. Dotyczyć to może np. stosowania monitoringu, geolokalizacji (montowania urządzeń GPS) czy możliwości przeszukania pracownika. Od dawna przyjmuje się w orzecznictwie, że przeszukiwanie pracowników w celu zapobiegania kradzieżom jest dopuszczalne, jeśli pracownicy zostali uprzedzeni o takiej możliwości⁸⁰. W regulaminie pracy należy także poinformować pracowników o zasadach kontroli spożycia alkoholu lub narkotyków. Zwłaszcza dopuszczalność kontroli antynarkotykowych zależy od odpowiednich postanowień regulaminu pracy⁸¹. Regulamin pracy może także odnosić się do zasad palenia tytoniu na terenie zakładu pracy.

Mając na uwadze rolę regulaminu pracy, słusznie przyjmowano, że nie ma przeszkód, aby został on wprowadzony w przedsiębiorstwach zatrudniających mniej pracowników niż wymagają przepisy⁸². *Expressis verbis* potwierdzają to także zmienione od 1 stycznia 2017 r. przepisy Kodeksu pracy. Art. 104 § 2 kp

⁷⁹ Ł. PRASOLEK, *Komentarz do art. 104¹*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. WALCZAK, Warszawa 2017, Legalis/el.

⁸⁰ Wyrok SN z dnia 13 kwietnia 1972 r., sygn. akt I PR 153/72, OSNC 1972, nr 10, poz. 184. Por. także: A. ŚWIĄTKOWSKI, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 657.

⁸¹ Por. przykł. M. GŁADOCH, *Kontrola pracownika ze względu na stosowanie środków odurzających lub substancji psychotropowych*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości i dylematy prawne*, red. Z. GÓRAL, Warszawa 2010, s. 139 i nast.; M. KUBA, *Kontrola stanu trzeźwości pracownika*, [w:] *Kontrola pracownika...*, s. 153 i nast.

⁸² L. MITRUS, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. SOBczyk, Warszawa 2015, s. 538.

wskazuje, że pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy. Robi to jednak obligatoryjnie, jeżeli zatrudnia co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników i działa u niego zakładowa organizacja związkowa, która wystąpi z wnioskiem o wprowadzenie regulaminu.

Nowelizacja miała na celu ułatwić sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstw oraz znieść niektóre bariery biurokratyczne dla mikro i małych przedsiębiorstw⁸³. Wydaje się jednak, że jest to ułatwienie pozorne, ponieważ jeżeli pracodawca nie ustala regulaminu pracy, to ma obowiązek poinformować indywidualnie każdego pracownika na piśmie o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (art. 29 § 3 kp). Ponadto ze względu na wymóg zapoznania pracownika z regulaminem pracy pracodawcy łatwiej jest egzekwować przestrzeganie określonych obowiązków lub dochowania odpowiednich procedur postępowania. Pracownik nie może bowiem powoływać się na nieznajomość regulaminu pracy. U pracodawcy, u którego nie ma obowiązku wprowadzania regulaminu pracy, ustalenie elementów i organizacji porządku pracy, w tym potwierdzania obecności w pracy, następuje zasadniczo w drodze poleceń pracodawcy⁸⁴. Wyjątek dotyczy ustalenia systemu i rozkładu czasu pracy, które, jeśli pracodawca nie ma obowiązku ustalania regulaminu pracy, ustala się w obwieszczeniu (art. 150 kp). W tej sytuacji pracodawca ma również obowiązek zapoznać pracownika z treścią tego obwieszczenia przed dopuszczeniem go do pracy (art. 104³ § 2 kp w zw. z art. 150 § 7 kp). Odrębnie trzeba także informować pracowników o stosowanych środkach kontroli.

Zgodnie z art. 104² kp regulamin pracy ustalany jest przez pracodawcę. Natomiast jeśli u danego pracodawcy działają związki zawodowe, ustala się go w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (obowiązek ten nie przechodzi na innych przedstawicieli pracowników). Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 104³ kp). Może to być przykładowo wywieszenie na tablicy ogłoszeń, przekazanie każdemu pracownikowi, wysłanie pocztą elektroniczną czy umieszczenie w sieci wewnętrznej.

W przeciwieństwie do regulaminu pracy przepisy Kodeksu pracy nie przewidywają minimalnej treści **regulaminu wynagradzania**. Jedyнным obowiązkowym elementem regulaminu wynagradzania jest ustalenie wynagrodzenia zasadniczego oraz systemu wynagradzania (przyjętego sposobu obliczenia wynagrodzenia pracownika). Powoduje to, że pracodawcy w sektorze prywatnym mają daleko idącą swobodę w kształtowaniu struktury wynagrodzeń (ograniczenia wynikają przede wszystkim z ustawy z 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Analogicznie do regulaminu pracy również regulamin wynagradzania wprowadzany

⁸³ Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców z dnia 9 listopada 2016 r., druk sejmowy nr 994, s. 11.

⁸⁴ Wyrok SN z dnia 7 lutego 2007 r., sygn. akt I PK 221/06, OSNAPiUS 2008, nr 5–6, poz. 67.

jest obowiązkowo przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy (art. 77² kp zmieniony od 1.01.2017 r.). Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może taki regulamin wprowadzić, a robi to obligatoryjnie, jeśli zatrudnia co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, a zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.

Treść regulaminu wynagradzania powinna również zostać uzgodniona ze związkami zawodowymi, jeśli działają u danego pracodawcy. Regulamin zaczyna obowiązywać po 2 tygodniach od dnia podania go do wiadomości pracowników. Ten sam tryb ma zastosowanie do zmiany regulaminu wynagradzania. Trzeba pamiętać, że zmiana regulaminu na niekorzyść pracowników pociąga za sobą konieczność zmiany umów o pracę w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy lub porozumienia zmieniającego (art. 241¹³ § 2 kp w zw. z art. 77² § 5 kp). W przeciwnym razie pracodawca nie będzie mógł stosować do pracownika nowych warunków wynagradzania, gdyż zaczynają one obowiązywać w odniesieniu do pracowników dopiero po zmianie jego umowy o pracę, a nie po zmianie regulaminu⁸⁵.

4. Obowiązki pracodawcy związane z ustaniem zatrudnienia

W celu ochrony pracownika jako strony słabszej ekonomicznie przepisy prawa pracy stosunkowo szczegółowo określają zasady związane z rozwiązywaniem umów o pracę przez pracodawcę. Częściowo zależą one od sposobu tego rozwiązania. Zgodnie z art. 30 kp umowa o pracę może zostać rozwiązana:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który została zawarta.

Rozwiązanie umowy z upływem czasu, na który umowa została zawarta, nie budzi większych wątpliwości w praktyce. Jak już wskazano, następuje to wraz z nadejściem terminu końcowego określonego w umowie, bez konieczności podejmowania dodatkowych czynności przez pracodawcę lub pracownika. Gwarantuje to pracodawcom większą elastyczność w dopasowywaniu wielkości zatrudnienia do rzeczywistych potrzeb w razie zmiennego zapotrzebowania na pracę,

⁸⁵ Por. wyrok SN z dnia 25 lipca 2003 r., sygn. akt I PK 301/02, Legalis nr 61031 oraz uchwała SN z dnia 15 września 2004 r., sygn. akt III PZP 3/04, OSNAPiUS 2005, nr 4, poz. 49.

gdyż pozwala wygaszać zatrudnienie bez konieczności wcześniejszego wypowiedzania umów (przeprowadzania zwolnień grupowych lub indywidualnych) i uniknąć związanej z tym konieczności wypłaty odpraw, co nazywane jest „naturalną redukcją zatrudnienia”⁸⁶. Z tego względu poniżej przedstawiono trzy pozostałe sposoby rozwiązania umowy o pracę.

Porozumienie stron zostało wymienione w art. 30 kp w pierwszej kolejności, co sugeruje, że jest to preferowany przez ustawodawcę sposób rozwiązania stosunku pracy, gdyż zakłada brak konfliktu między jego stronami. Porozumienie stron stanowi dwustronną czynność prawną, przez co wymaga zgodnych oświadczeń woli pracodawcy i pracownika. Z tego powodu przepisy prawa pracy nie wprowadzają ograniczeń w rozwiązaniu umowy o pracę w drodze porozumienia stron. Pracownik i pracodawca mogą rozwiązać stosunek pracy na tej podstawie w każdym uzgodnionym przez siebie terminie, także w sytuacji, gdy pracownik podlega ochronie przed wypowiedzeniem, np. w trakcie urlopu wypoczynkowego⁸⁷. Nie muszą także stosować okresów wypowiedzenia ani wskazywać przyczyny rozwiązania umowy. Porozumienie stron nie wymaga także dochowania szczególnej formy, choć pożądana jest forma pisemna. Z propozycją (ofertą) rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron może wystąpić zarówno pracownik, jak i pracodawca, jednak propozycja nie musi zostać przez drugą stronę przyjęta.

Porozumienie stron stanowi najbardziej dogodny dla pracodawcy i elastyczny sposób rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowa zaleta polega na tym, że przepisy Kodeksu pracy nie dają pracownikowi możliwości odwołania się do sądu pracy od rozwiązania umowy w tym trybie. W orzecznictwie wyjątkowo dopuszcza się jednak możliwość uchylecia się od złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron⁸⁸.

Umowa o pracę może zostać także **rozwiązana za wypowiedzeniem**. Wypowiedzieć umowę o pracę mogą zarówno pracownik, jak i pracodawca. Jest to jednostronna czynność prawna zmierzająca do rozwiązania umowy o pracę po upływie określonego czasu, nazywanego okresem wypowiedzenia. Długość okresu wypowiedzenia zależy od stażu pracy pracownika u danego pracodawcy (umowa na czas nieokreślony lub na czas określony) lub rodzaju umowy (umowa na okres próbny). Jednostronny charakter tej czynności prawnej oznacza, że zgoda drugiej strony na rozwiązanie umowy nie jest potrzebna. Zgodnie z art. 61 kc

⁸⁶ Ł. PISARCZYK, *Rozwiązywanie stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] M. LATOS-MILKOWSKA, Ł. PISARCZYK, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, Warszawa 2005, s. 71.

⁸⁷ Wyrok SN z dnia 12 listopada 2003, sygn. akt I PK 593/02, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 6, s. 1.

⁸⁸ Dotyczy to wyłącznie kobiety, która zgodziła się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, nie wiedząc o swojej ciąży. Por. wyrok SN z dnia 19 marca 2002 r., sygn. akt I PKN 156/01, OSNAPiUS 2004, nr 5, poz. 78. Szerzej zob. M. LEWANDOWICZ-MACHNIKOWSKA, *Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 7, s. 362.

(w zw. z art. 300 kp) uznaje się, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy zostało złożone z chwilą, gdy doszło do adresata w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. Brak potwierdzenia odbioru pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracownika nie przekreśla zatem możliwości rozwiązania tej umowy, gdyż, jak wskazano, zgoda pracownika na dokonanie tej czynności nie jest potrzebna. Uznaje się, że pracownik w tej sytuacji ma możliwość zapoznania się z treścią pisma o wypowiedzeniu umowy⁸⁹. Jednocześnie od tego momentu wypowiedzenie może zostać cofnięte wyłącznie za zgodą drugiej strony⁹⁰. Warto dodać, że od 22 lutego 2016 r. strony mogą wypowiedzieć każdą umowę o pracę na czas określony (wcześniej dotyczyło to umowy zawartej na dłużej niż 6 miesięcy, jeśli strony przewidziały to w umowie).

Okresy wypowiedzenia umowy o pracę zostały przewidziane w przepisach Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 34 kp okres wypowiedzenia umowy zawartej na okres próbny wynosi:

- 1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- 3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Natomiast okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a od 22 lutego 2016 r. także umowy na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Kodeks pracy przewiduje także, że jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę dłuższy okres jej wypowiedzenia, tj. zamiast 2-tygodniowego – 1-miesięczny, a zamiast 1-miesięcznego – 3-miesięczny (art. 36 § 5 kp). Jednak możliwość wydłużenia okresu wypowiedzenia nie ogranicza się do wskazanej sytuacji. Od 1994 r. przyjmuje się, że określone w Kodeksie pracy okresy wypowiedzenia mają charakter minimalny i możliwe jest ich wydłużenie umowne⁹¹.

Obliczając długość okresu wypowiedzenia, należy pamiętać, że do zatrudnienia pracownika wlicza się także czas zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy,

⁸⁹ Por. wyrok SN z dnia 5 października 2005 r., sygn. akt PK 37/05, OSNAPiUS 2006, nr 17–18, poz. 263.

⁹⁰ Por. przykładowo wyrok SN z dnia 25 lutego 2016 r., sygn. akt II PK 366/14, Legalis nr 1461006.

⁹¹ Z zastrzeżeniem, że całokształt warunków zatrudnienia pozwala na uznanie, że jest to zmiana na korzyść pracownika, gdyż np. zyskuje on dzięki temu większą stabilizację zatrudnienia. Por. uchwała SN z dnia 9 listopada 1994 r., sygn. akt I PZP 46/94, OSNAPiUS 1995, nr 7, poz. 87; wyrok SN z dnia 2 października 2003 r., sygn. akt I PK 416/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 328; wyrok SN z dnia 16 listopada 2004 r., sygn. akt I PK 36/04, OSNP 2005, nr 12, poz. 175 oraz wyrok SN z dnia 10 stycznia 2006 r., sygn. akt I PK 97/05, OSNP 2007, nr 3–4, poz. 39.

jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ kp, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Dla obliczenia długości okresu wypowiedzenia sumuje się wszystkie okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, nawet jeżeli pomiędzy nimi występowały przerwy. W odniesieniu do umów o pracę na czas określony trzeba także pamiętać, że przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy nie są uwzględniane okresy zatrudnienia u danego pracodawcy przypadające przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej⁹². Wcześniejsze okresy zatrudnienia są jednak uwzględniane przy wypowiedzaniu umów zawartych po dniu 22 lutego 2016 r.

Obliczając okres wypowiedzenia, należy także mieć na uwadze szczególny sposób ustalania jego terminu końcowego. Zgodnie z art. 30 § 2¹ kp okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Przykładowo jeśli umowa zostaje wypowiedziana 21 kwietnia, a okres wypowiedzenia wynosi miesiąc, to umowa ta rozwiąże się 30 maja. Umowa o pracę może być wypowiedziana w dowolnym momencie, lecz przyjmuje się, że początek biegu okresu wypowiedzenia ulega zawieszeniu tak, aby umowa uległa rozwiązaniu w terminach przewidzianych w Kodeksie pracy.

W razie wypowiedzenia umowy o pracę z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników okres wypowiedzenia może zostać skrócony (art. 36¹ kp). W tej sytuacji pracodawca w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę może skrócić okres 3-miesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. Pracownikowi z mocy prawa przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Trzeba pamiętać, że skrócenie tego okresu przez pracodawcę może wystąpić wyłącznie razem z wypowiedzeniem umowy o pracę⁹³. Strony mogą jednak w każdym momencie, także po wypowiedzeniu umowy, skrócić okres wypowiedzenia w drodze porozumienia stron (art. 36 § 6 kp).

Wypowiedzenie umowy o pracę powinno nastąpić w formie pisemnej. Wypowiadając umowę zawartą na czas nieokreślony, pracodawca powinien wskazać przyczynę wypowiedzenia. Obowiązek ten nie dotyczy innych rodzajów umów ani przypadku, gdy umowę o pracę wypowiada pracownik. Należy mieć na uwadze, że wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, co powoduje, że przyczyna wypowiedzenia nie musi być szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości⁹⁴. Jednocześnie musi być ona rzeczywista, konkretna i zrozumiała dla pracownika. Nie może być pozorna, błaha lub nieprawdziwa,

⁹² Art. 14 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. cyt. w pkt 17.

⁹³ Wyrok SN z dnia 19 grudnia 1990 r., sygn. akt I PR 391/90, OSNCP 1992, nr 11, poz. 206.

⁹⁴ Wyrok SN z dnia 22 października 2015 r., sygn. akt II PK 265/14, Legalis nr 1351889.

ponieważ w razie odwołania się pracownika od wypowiedzenia podlega ona kontroli przez sąd pracy⁹⁵. Nie wystarczy zatem ogólnikowe określenie przyczyny, jak np. „nienależyte wykonywanie obowiązków” czy „utrata zaufania”. Trzeba konkretnie wskazać, na czym to polega. Wypowiedzenie umowy o pracę musi bowiem być podyktowane potrzebami pracodawcy lub niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego niełojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby. Nie może wynikać z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia⁹⁶.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę może dotyczyć pracownika – jak np. nienależyta staranność przy wykonywaniu pracy, nieosiąganie zakładanych przez pracodawcę wyników, brak umiejętności pracy w zespole, brak umiejętności organizacyjnych, powtarzające się częste absencje chorobowe, podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Może także być powiązana z okolicznościami pracownika nie dotyczącymi – jak np. trudności ekonomiczne pracodawcy, zmiana struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa, modernizacja, utrata klientów lub rynku zbytu. Jeśli pracodawca zatrudnia co najmniej 20 osób, w razie rozwiązywania umów z przyczyn nie dotyczących pracowników w pierwszej kolejności znajdzie zastosowanie ustawa z 2003 r. – tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych⁹⁷.

W wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę powinno także znaleźć pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Od 1 stycznia 2017 r. termin na odwołanie od wypowiedzenia umowy wynosi, zgodnie z art. 264 kp, 21 dni (wcześniej było to 7 dni).

Trzeba także dodać, że jeśli u danego pracodawcy działają związki zawodowe, a pracownik jest zrzeszony w związku lub zwrócił się do niego o reprezentowanie jego interesów, przed wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek skonsultować zamiar i przyczynę wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową, pozostawiając jej 5 dni na przedstawienie opinii (art. 38 kp). Jest to opinia związku zawodowego, a nie zgoda, zatem nie jest ona dla pracodawcy wiążąca. Niedochowanie trybu konsultacji powoduje jednak, że wypowiedzenie jest wadliwe.

W biegnącym okresie wypowiedzenia pracownikowi przysługują wszystkie dotychczasowe prawa. Przykładowo jeśli w tym czasie ma miejsce podwyżka wynagrodzeń dla wszystkich pracowników, obejmuje ona także pracownika znajdującego się w okresie wypowiedzenia. Ponadto jeżeli umowa o pracę została wypowiedziana przez pracodawcę, a okres wypowiedzenia wynosi co najmniej

⁹⁵ Por. przykł. wyrok SN z dnia 26 sierpnia 2015 r., sygn. akt I PK 93/15, Legalis nr 1372862; wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 266; wyrok SN z dnia 13 października 1999 r., sygn. akt I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118.

⁹⁶ Wyrok SN z dnia 20 stycznia 2016 r., sygn. akt II PK 312/14, Legalis nr 1436811.

⁹⁷ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, Dz.U. 2016 poz. 1474.

2 tygodnie, pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zgodnie z art. 37 kp wymiar zwolnienia wynosi:

- 1) 2 dni robocze – w okresie 2-tygodniowego i 1-miesięcznego wypowiedzenia;
- 2) 3 dni robocze – w okresie 3-miesięcznego wypowiedzenia.

W okresie wypowiedzenia pracodawca może także udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego bez jego wniosku (art. 167¹ kp). Dotyczy to całego urlopu zaległego oraz urlopu bieżącego proporcjonalnie do okresu zatrudnienia. Na przykład jeśli okres wypowiedzenia upływa 30 czerwca, to można nakazać pracownikowi wykorzystanie połowy urlopu przysługującego mu za dany rok kalendarzowy. Wówczas pracodawca nie będzie musiał wypłacić ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Od 22 lutego 2016 r. pracodawca może także, na podstawie art. 36² kp, zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia bez konieczności uzyskiwania zgody pracownika. Wcześniej takie zwolnienie wymagało zgody pracownika.

Trzeba także pamiętać, że pracownik może wypowiedzieć umowę o pracę w każdym momencie, np. także w czasie swojego urlopu lub w trakcie nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. Natomiast pracodawca musi przestrzegać przepisów zaliczanych do tzw. szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, wyłączającej lub ograniczającej wypowiedzanie umów o pracę ze względu na sytuację życiową pracownika lub pełnione przez niego funkcje społeczne.

Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy przykładowo:

- 1) osób w wieku przedemerytalnym, czyli takim, którym do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje nie więcej niż 4 lata, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (art. 39 kp)⁹⁸;
- 2) osób nieobecnych w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, np. z powodu urlopu wypoczynkowego, urlopu wychowawczego, urlopu bezpłatnego lub choroby, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 41 kp);
- 3) kobiet w ciąży oraz pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich lub rodzicielskich (art. 177 kp oraz art. 182^{1g} kp).

Natomiast wymóg uzyskania zgody właściwego organu dotyczy przykładowo członków zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ustawy⁹⁹), człon-

⁹⁸ Od 1 października 2017 r. wiek emerytalny ulega z powrotem obniżeniu do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Por. ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2017 poz. 38, zmieniająca m.in. art. 24 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, cyt. w pkt 73.

⁹⁹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. 2015 poz. 1881.

ków rady pracowników (art. 17 ustawy¹⁰⁰) oraz posłów, senatorów (art. 31 ustawy¹⁰¹) lub radnych¹⁰².

Kodeks pracy przewiduje także, że rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić **bez zachowania okresu wypowiedzenia**. Jest to jednak nadzwyczajny sposób rozwiązania umowy o pracę, który może być stosowany wyłącznie z przyczyn przewidzianych w przepisach prawa pracy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, podobnie jak jej wypowiedzenie, jest jednostronną czynnością prawną. Oznacza to, że zgoda drugiej strony na jej dokonanie nie jest wymagana. Do rozwiązania umowy dochodzi z momentem złożenia oświadczenia woli, bez zachowania okresu wypowiedzenia. Dlatego to rozwiązanie umowy nazywane jest rozwiązaniem natychmiastowym lub niezwłocznym (czasem też dyscyplinarnym, gdy następuje z winy pracownika).

Ten sposób rozwiązania umowy o pracę ma zastosowanie do wszystkich rodzajów umów, terminowych i bezterminowych. Jest to uprawnienie przysługujące obydwu stronom stosunku pracy. Oznacza to, że w razie wystąpienia okoliczności przewidzianych przez Kodeks pracy zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą rozwiązać umowę o pracę, lecz nie mają takiego obowiązku. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z winy pracownika lub z przyczyn przez niego niezawinionych.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika stanowi nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy. Z tego względu musi być stosowane przez pracodawcę z dużą ostrożnością, w sytuacjach nie budzących wątpliwości. Powinno ono być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zgodnie z art. 52 kp do rozwiązania umowy z winy pracownika może dojść w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem lub
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Kodeks pracy nie precyzuje, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Katalog typowych obowiązków pracownika

¹⁰⁰ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz.U. 2006 nr 79 poz. 550 z późn. zm.

¹⁰¹ Ustawa z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora, Dz.U. 2016 poz. 1510.

¹⁰² Por. art. 25 ust. 2 Ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, Dz.U. 2016 poz. 446 z późn. zm.; art. 22 ust. 2 Ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym, Dz.U. 2016 poz. 814 z późn. zm.; art. 27 Ustawy z dnia 5 maja 1998 r. o samorządzie województwa, Dz.U. 2016 poz. 486 z późn. zm.

wynika przede wszystkim z art. 22 oraz art. 100 kp. Do podstawowych obowiązków pracownika zaliczyć należy przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 211 kp) oraz sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które jej dotyczą. Zgodnie z art. 100 kp pracownik powinien także przestrzegać przepisów o czasie pracy oraz przepisów wewnątrzzakładowych, jak regulamin pracy, a także dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Powinien także przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (np. tajemnicy przedsiębiorstwa)¹⁰³.

Trzeba podkreślić, że nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych pozwala na rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym. Rozwiązanie umowy na podstawie art. 52 kp jako najbardziej dotkliwy dla pracownika sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, związanymi z możliwością przypisania pracownikowi winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa¹⁰⁴. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie może np. nastąpić w razie nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy, naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa, przekazywania poufnych informacji, nieuzasadnionego kasowania danych wytworzonych w trakcie zatrudnienia, kradzieży mienia należącego do pracodawcy, fałszowania ewidencji czasu pracy lub innej dokumentacji, wykonywania innych czynności w godzinach pracy, wykorzystywania zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem, spożywania w pracy alkoholu lub narkotyków¹⁰⁵. Pracodawca powinien zawsze podać przyczynę rozwiązania umowy o pracę, niezależnie od rodzaju umowy (inaczej niż przy wypowiedzeniu). Węższy jest także krąg osób chronionych przed rozwiązaniem umowy. Nie ma także przeszkód, by rozwiązać umowę w trybie natychmiastowym w bieżącym okresie wypowiedzenia (art. 60 kp).

Należy także pamiętać, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 kp). Chodzi o powzięcie wiadomości przez osobę uprawnioną do rozwiązywania umów o pracę. Wobec pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy, podobnie jak przy wypowiedze-

¹⁰³ Szerzej zob.: A. SOBCZYK, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2010, s. 23–33.

¹⁰⁴ Por. przykł. wyrok SN z dnia 23 lutego 2017 r., sygn. akt I PK 81/16, Legalis nr 1580210; wyrok SN z dnia 18 października 2016 r., sygn. akt I PK 242/15, Legalis nr 1538667; wyrok SN z dnia 28 czerwca 2016 r., sygn. akt II PK 163/15, Legalis nr 1508316.

¹⁰⁵ Szerzej zob. L. FLOREK, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. FLOREK, Warszawa 2011, s. 291–299.

niu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 52 § 3 kp). W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia może nastąpić także z przyczyn niezawinionych przez pracownika. Wystąpienie tych przyczyn uniemożliwia pracodawcy dalsze zatrudnianie pracownika. Art. 53 kp wskazuje, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie przedłużającej się niezdolności do pracy z powodu choroby lub z innych usprawiedliwionych przyczyn trwających dłużej niż miesiąc. Rozwiązanie umowy z powodu choroby może nastąpić, jeżeli niezdolność pracownika do pracy trwa:

- 1) dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy lub
- 2) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Okres ten oblicza się, biorąc pod uwagę regulacje przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 92 kp w pierwszym okresie choroby pracownikowi przysługuje wynagrodzenie chorobowe. Jest to świadczenie wypłacane przez pracodawcę w okresie pierwszych 33 dni choroby (chyba że dotyczy to pracownika, który ukończył 50. rok życia, któremu pracodawca wypłaca wynagrodzenie chorobowe jedynie przez okres 14 dni). Co do zasady wynagrodzenie chorobowe przysługuje w wysokości 80% wynagrodzenia, z wyjątkami przewidzianymi w art. 92 kp, które dotyczą niezdolności do pracy wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy, niezdolności przypadającej w czasie ciąży oraz niezdolności powstałej wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów (wówczas pracownikowi przysługuje 100% wynagrodzenia).

Jeżeli choroba pracownika się przedłuża ponad 33 dni (lub ponad 14 dni w przypadku pracownika powyżej 50. roku życia), uzyskuje on prawo do zasiłku chorobowego finansowanego z ubezpieczenia chorobowego. Zasiłek chorobowy przysługuje przez okres nie dłuższy niż 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – nie dłużej niż przez 270 dni (art. 8 ustawy zasiłkowej¹⁰⁶). Do okresu tego wlicza się okres pobierania wynagrodzenia chorobowego. Jeżeli po tym czasie pracownik nadal jest niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokuje odzyskanie zdolności do pracy, może on ubiegać się o świadczenie rehabilitacyjne. Świadczenie może zostać przyznane na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy (art. 18 ustawy zasiłkowej). Zgodnie

¹⁰⁶ Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. 2016 poz. 372.

z art. 53 kp przez pierwsze 3 miesiące pobierania zasiłku rehabilitacyjnego pracownik także jest chroniony przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z tego powodu trzeba podkreślić, że upływ 182 lub 270 dni choroby pracownika nie pozwala pracodawcy na „automatyczne” rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Należy mieć na uwadze, że zgodnie z art. 229 § 2 kp w przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 30 dni pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Powoduje to, że przed upływem 182 dnia niezdolności do pracy pracodawca powinien się skontaktować z pracownikiem celem ustalenia, czy wystawić mu skierowanie na badania kontrolne. Aby móc rozwiązać umowę na podstawie art. 53 kp ze względu na przedłużającą się chorobę, pracodawca musi wiedzieć, jaki jest powód dalszej nieobecności pracownika, gdyż w przeciwnym razie podejmuje ryzyko naruszenia art. 53 kp, jeśli pracownik uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego przedłużającego okres ochronny¹⁰⁷. Jednocześnie niewykonanie przez pracownika zgłaszającego swój powrót do pracy obowiązku poddania się badaniom lekarskim, na które skierował go pracodawca, uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp¹⁰⁸.

Trzeba także wskazać, że stosownie do art. 53 § 2 kp rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną – w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Z ustawy zasiłkowej wynika, że pracownik ma prawo do zasiłku opiekuńczego przez okres do 60 dni w roku (art. 33). Należy ponadto uwzględnić, że zgodnie z art. 53 § 3 kp rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może także nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Ochrona ta dotyczy jednak tylko tego pracownika, który zgłosił gotowość do pracy i jest zdolny do jej wykonywania. Nie rozciąga się natomiast na sytuacje, w których pracownik wprawdzie zgłosił gotowość do pracy, ale nie był do niej zdolny¹⁰⁹. Stawienie się pracownika do pracy należy rozumieć jako obecność w pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub gotowość ich wykonywania¹¹⁰.

Ze względu na niezawiniony powód rozwiązania umowy o pracę Kodeks pracy precyzuje także, że jeśli dojdzie do rozwiązania umowy o pracę z powodu przedłużającej się choroby, pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych

¹⁰⁷ Wyrok SN z dnia 19 maja 2016 r., sygn. akt II PK 105/15, Legalis nr 1472892 oraz wyrok SN z dnia 20 października 2015 r., sygn. akt I PK 287/14, Legalis nr 1361469.

¹⁰⁸ Wyrok SN z dnia 21 września 2012 r., sygn. akt II PK 51/12, Legalis nr 612953.

¹⁰⁹ Wyrok SN z dnia 29 listopada 2016 r., sygn. akt II PK 242/15, Legalis nr 1565020.

¹¹⁰ Wyrok SN z dnia 20 października 2015 r., sygn. akt I PK 287/14, Legalis nr 1361469.

przyczyn (art. 53 § 5 kp). Wskazuje się, że obowiązek pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika ma charakter względny, co oznacza, że uzależniony jest od istnienia takiej możliwości po stronie pracodawcy. Decydujące znaczenie ma zapotrzebowanie pracodawcy na pracę, którą były pracownik może, ze względu na swoje kwalifikacje i stan zdrowia, wykonywać¹¹¹. Obowiązek ponownego zatrudnienia oznacza, że z byłym pracownikiem może zostać zawarta nowa umowa o pracę, na warunkach odbiegających od wcześniejszego zatrudnienia.

Po zakończeniu stosunku pracy obowiązkiem pracodawcy jest wystawienie pracownikowi świadectwa pracy. Przepisy dotyczące świadectwa pracy zostały również zmodyfikowane od 1 stycznia 2017 r.¹¹². Zgodnie z art. 97 kp pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego. Natomiast w razie kontynuacji zatrudnienia pracodawca jest zobowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy tylko na jego wniosek, który może być złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas tego dokumentu nie wydano. W takim przypadku pracodawca ma obowiązek wystawić świadectwo pracy ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku. Oznacza to, że pracownik powinien otrzymać świadectwo w każdym przypadku, gdy strony nie zamierzają kontynuować zatrudnienia, a także w sytuacji, gdy przerwa pomiędzy kolejnymi umowami przekroczy 7 dni. Jeśli zamierzają zawrzeć kolejną umowę przed upływem 7 dni, jest ono wydawane tylko na wniosek pracownika¹¹³.

Warto zauważyć, że obecnie rodzaj umowy nie ma znaczenia dla wystawienia świadectwa pracy, nowelizacja wprowadziła bowiem jednolite zasady dla wszystkich umów. Przepisy obowiązujące do 31 grudnia 2016 r. nakładały na pracodawcę obowiązek wydania świadectwa pracy pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umów terminowych (umowy na okres próbny lub umowy na czas określony) za zakończone okresy zatrudnienia obejmujące 24 miesiące od dnia zawarcia pierwszej umowy lub każdorazowo na żądanie pracownika. Nowelizacja przywraca zatem stan prawny obowiązujący przed 21 marca 2011 r.¹¹⁴.

Świadectwo pracy jest dokumentem, który potwierdza zatrudnienie pracownika u danego pracodawcy oraz jego przebieg. Dlatego podaje się w nim informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informa-

¹¹¹ Wyrok SN z dnia 6 sierpnia 2015 r., sygn. akt III PK 125/14, Legalis nr 1358793.

¹¹² Por. ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. cyt. w pkt 2.

¹¹³ K. PIETRUSZYŃSKA, *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 2, s. 43.

¹¹⁴ Szerzej zob.: M. NAŁĘCZ, *Nowe zasady wystawiania świadectwa pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 4, s. 192 i nast.

cje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę stosownie do przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych przez pracownika kwalifikacjach. Pomocniczy wzór świadectwa pracy stanowi załącznik do rozporządzenia z 2016 r.¹¹⁵

Świadectwo pracy jest dokumentem ułatwiającym pracownikowi poszukiwanie pracy. Z tego względu powinno być wydane niezwłocznie. Jest to obowiązek pracodawcy, który nie może być uzależniony od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą (art. 97 § 1³ kp). Trzeba także wspomnieć, że w razie wydania niewłaściwego świadectwa pracy pracownik może w ciągu 7 dni od jego otrzymania wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie (art. 97 § 2¹ kp). W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania niewłaściwego świadectwa do sądu pracy. Pracodawca może być także zobowiązany do naprawienia szkody związanej z niewydaniem lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 kp).

W związku z ustaniem zatrudnienia pracodawca może także być zobowiązany do wypłaty odprawy. Warto wskazać, że przepisy prawa pracy nie przewidują uniwersalnej odprawy z powodu ustania stosunku pracy. Obowiązek wypłaty odprawy uzależniony jest od przyczyny ustania umowy o pracę. Do odpraw wypłacanych w związku z ustaniem stosunku pracy zaliczyć należy:

- 1) odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, wypłacaną przez pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników (art. 8 ustawy z 2003 r. – tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych),
- 2) odprawę emerytalno-rentową (art. 92¹ kp) oraz
- 3) odprawę pośmiertną (art. 93 kp).

Odprawa może także wynikać z przepisów szczególnych lub zostać przewidziana w umowie o pracę.

Jeżeli pracownik nie wykorzystał przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, obowiązkiem pracodawcy będzie wypłata ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (o ile nie został udzielony w bieżącym okresie wypowiedzenia na podstawie art. 167¹ kp). Dotyczy to zarówno urlopu zaległego, jak i proporcjonalnie urlopu bieżącego. Obowiązkiem pracodawcy jest także wyrejestrowanie pracownika z ubezpieczeń. Zgodnie z ustawą systemową dokonuje się tego w terminie 7 dni od rozwiązania umowy na formularzu *ZUS ZWUA*¹¹⁶.

¹¹⁵ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, Dz.U. 2016 poz. 2292, które obowiązuje od 1 stycznia 2017 r.

¹¹⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 października 2009 r. cyt. w przypisie 68.

Bibliografia

L i t e r a t u r a

- BARAN K., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. BARAN, Warszawa 2016.
- BRZOZOWSKI A., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. II, red. K. PIETRZYKOWSKI, Warszawa 2015.
- FLOREK L., *Umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 12.
- FLOREK L., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. FLOREK, Warszawa 2011.
- GÓRAL Z. (red.), *Kontrola pracownika. Możliwości i dylematy prawne*, Warszawa 2010.
- GUJSKI W., *Kontrakty menadżerskie. Umowy cywilnoprawne o świadczenie pracy*, Warszawa 2008.
- KOCZUR S., *Beneficjent pracy jako kryterium objęcia systemem ubezpieczeń społecznych*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 7.
- LATOS-MILKOWSKA M., [w:] DERLACZ-WAWROWSKA M., LATOS-MILKOWSKA M., WUJCZYK M., *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, LEX/el. 2014.
- LEWANDOWICZ-MACHNIKOWSKA M., *Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 7.
- MITRUS L., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. SOBCZYK, Warszawa 2015.
- MOREK R., RACZKOWSKI M., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. III B, red. K. OSAJDA, Warszawa 2017.
- NAŁĘCZ M., *Nowe zasady wystawiania świadectwa pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 4.
- OGIEGŁO L., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. II, red. K. PIETRZYKOWSKI, Warszawa 2015.
- OGIEGŁO L., *Usługi jako przedmiot stosunków obligacyjnych*, Katowice 1989.
- PISARCZYK Ł., *Obowiązek prawidłowej i terminowej wypłaty wynagrodzenia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 10.
- PISARCZYK Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2007.
- PRASOLEK Ł., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. WALCZAK, Warszawa 2017, Legalis/el.
- PRUSINOWSKI P., *Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 6.
- SIEROCKA I., *Umowa zlecenia i umowa o dzieło w systemie ubezpieczeń społecznych*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 7.
- SOBCZYK A., *Umowa na okres próbny od 2016 r.*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 1.
- STASZEWSKA E., *Odpowiedzialność pracownika*, Warszawa 2013.
- ŚWIĄTKOWSKI A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- TORBUS U., *Doświadczenie zawodowe pracownika a działalność konkurencyjna wobec pracodawcy*, [w:] *Prawo prywatne wobec wyzwań współczesności. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Leszkowi Ogiegle*, red. M. FRAS, P. ŚLĘZAK, Warszawa 2017.
- TORBUS U., *Ochrona pracowników w elastycznych formach zatrudnienia jako warunek stabilizacji w stosunkach pracy*, [w:] *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, red. M. BOŚAK, Warszawa 2014.
- TORBUS U., *Termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika z uwagi na niepłacenie wynagrodzenia przez pracodawcę (glosa do wyroku SN z dnia 24 października 2013 r. II PK 25/13)*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2014, nr 3.
- TORBUS, U., *Ograniczenia w zawieraniu umów o pracę na czas określony*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. MĘDRALA, Warszawa 2017.
- WAGNER B., *Wynagrodzenie za pracę (pojęcie, prawna ochrona i źródła regulacji)*, „Studia z Prawa Pracy” 1996.